

Kadry i płace

ROSZCZENIA

Pracownik spółki córki pozwie
spółkę dominującą

Osoba zatrudniona w grupie przedsiębiorstw wielonarodowych może pozwać spółkę dominującą, nawet jeśli między stronami sporu nie ma formalnej umowy, ale istnieje stosunek podporządkowania.

DR HAB. MAŁGORZATA KURZYNOGA
DR HAB. DANIEL KSIĄŻEK

Tak wynika z **orzeczenia TSUE z 20 października 2022 r. w sprawie ROI Land Investments Ltd (sygn. C-604/20)**.

Przywilej jurysdykcyjny

Od lat 80-tych XX wieku prawo Unii Europejskiej przyznaje przywilej jurysdykcyjny niektórym słabszym stronom. Stronom, które zazwyczaj są słabsze społecznie i ekonomicznie – takim jak pracownicy i konsumenci – przysługują korzystniejsze zasady jurysdykcji w sporach transgranicznych. Korzystność wyraża się w tym, że pracownicy mają możliwość dochodzenia roszczeń lub być pozywanymi przed sądami, które są im bardziej znane.

Te zasady są obecnie określone w rozporządzeniu Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 1215/2012 z 12 grudnia 2012 r. w sprawie jurysdykcji i uznawania orzeczeń sądowych oraz ich wykonywania w sprawach cywilnych i handlowych.

W określeniu jurysdykcji w sprawach pracowniczych kluczowe znaczenie mają przepisy zamieszczone w sekcji 5 rozdziału II tego rozporządzenia, zatytułowanej „Jurysdykcja w zakresie indywidualnych umów o pracę”. Z przepisów zamieszczonych w tej sekcji wynika m.in., że pracodawca, który nie ma miejsca zamieszkania lub siedziby w danym państwie członkowskim, może zostać pozwany przed sądem jednego z państw członkowskich – sądem miejsca, w którym pracownik zazwyczaj świadczy lub ostatnio zazwyczaj świadczył pracę.

Zobowiązania pracownicze

W ostatnich latach pojawiło się zagadnienie prawne, czy pracownik może pozwać spółkę dominującą za zobowiązania pracownicze, mimo że nie jest z nią bezpośrednio związany umową o pracę. W tej kwestii wypowiedział się **TSUE w orzeczeniu z 20 października 2022 r. w sprawie ROI Land Investments Ltd, C-604/20**.

Stan faktyczny przedstawiał się następująco. FD, zamieszkały w Niemczech, od września 2015 r. świadczył pracę na rzecz spółki ROI Land Investments Ltd, z siedzibą w Kanadzie. FD i spółka ROI Land postanowili „przenieść” łączący je stosunek umowny na spółkę prawa szwajcarskiego, która miała dopiero zostać utworzona, i w związku z tym w listopadzie 2015 r. postanowili rozwiązać łączącą ich umowę o pracę z mocą wsteczną. 14 stycznia 2016 r. została utworzona na mocy prawa szwajcarskiego spółka R Swiss AG. W tej nowej strukturze spółka ROI Land była spółką dominującą. 12 lutego 2016 r. FD zawarł ze spółką R Swiss

umowę o pracę. W tym samym dniu FD i spółka ROI Land podpisali porozumienie gwarancyjne. Umowa gwarancyjna zakładała, że spółka kanadyjska ponosi pełną odpowiedzialność za wykonywanie zobowiązań spółki szwajcarskiej, wynikających z umowy o pracę pracownika.

11 lipca 2016 r. spółka R Swiss zwolniła FD. Następnie FD skarżył zwolnienie do sądu pracy w Stuttgarcie w Niemczech. Sąd przyjął właściwość, ponieważ znajdował się w miejscu, w którym pracownik świadczył pracę. Chociaż sąd niemiecki stwierdził nieważność tego zwolnienia i zasądził wypłatę zaległego wynagrodzenia oraz premii, spółka Swiss upadła i nie wypłaciła zasądzonych kwot. Wówczas pracownik wszczął postępowanie przeciwko ROI na podstawie umowy gwarancyjnej, domagając się zapłaty kwot należnych od R Swiss, jak również dodatkowego zaległego wynagrodzenia. Tym razem sąd pierwszej instancji oddalił powództwo z uwagi na brak jurysdykcji międzynarodowej w stosunku do ROI. Wyrok ten został jednak uchylony przez sąd wyższej instancji, który stwierdził, że sądy niemieckie mają jurysdykcję. Następnie ROI wniosła odwołanie do Federalnego Sądu Pracy, a sąd ten zwrócił się do Trybunału Sprawiedliwości z pytaniami prejudycjalnymi.

Brak formalnej umowy to nie przeszkoda

TSUE zauważył, że art. 21 rozporządzenia 1215/2012 ustanawia zasady ustalania jurysdykcji sądów rozpoznających spory między pracownikiem a jego pracodawcą „w zakresie indywidualnych umów o pracę”. Stosowanie tych przepisów zakłada zatem istnienie stosunku pracy łączącego pracownika z jego pracodawcą.

TSUE przypomniał, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem zasadniczą cechą stosunku pracy jest okoliczność, że dana osoba wykonuje przez pewien okres na rzecz innej osoby i pod jej kierownictwem świadczenia, za które w zamian otrzymuje wynagrodzenie.

Odwolując się do orzeczenia z 11 kwietnia 2019 r. w sprawie Peter Bosworth i Colin Hurley przeciwko Arcadia Petroleum Limited i in. (C-603/17), Trybunał przypomniał, że brak formalnej umowy nie wyklucza istnienia stosunku pracy objętego zakresem pojęcia „indywidualna umowa o pracę”. Jednak stosunek taki może zostać uznany za „indywidualną umowę o pracę” jedynie wówczas, gdy istnieje stosunek podporządkowania pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a istnienie takiego stosunku należy oceniać w każdym konkretnym wypadku, w zależności od wszystkich elementów i okoliczności charakteryzujących

stosunki między stronami.

TSUE potwierdził, że sam fakt, iż pracownik nie był bezpośrednio zatrudniony przez ROI, nie uniemożliwia objęcia sporu ochronnymi zasadami jurysdykcji w przypadku sporów dotyczących umów o pracę. Liczy się rzeczywisty stosunek między stronami – przepisy mają zastosowanie zawsze, gdy strony pozostają w stosunku pracy. Trybunał podkreślił, że dokonanie odpowiednich ustaleń faktycznych i dokonanie oceny, czy w okolicznościach sporu pomiędzy FD i spółką ROI Land istniał stosunek pracy charakteryzujący się występowaniem stosunku podporządkowania, należy do sądu krajowego. Zdaniem Trybunału, w ramach tej oceny istotne są w szczególności okoliczności zawarcia umowy gwarancyjnej między FD a spółką ROI Land oraz rozpatrywanej umowy o pracę zawartej między FD i spółką R Swiss, takie jak:

- okoliczność, że przed zawarciem rozpatrywanej umowy o pracę FD był związany inną umową o pracę ze spółką ROI Land i że rozpatrywana umowa o pracę nie zostałaby zawarta, gdyby spółka ROI Land nie podjęła wobec FD zobowiązań na mocy umowy gwarancyjnej, czy też
- okoliczność, że umowa ta miała właśnie na celu zagwarantowanie wypłaty wynagrodzenia na rzecz FD.

Ponadto istotne jest, że zawarcie tych umów nie miało wpływu na charakter zadań powierzonych FD w pierwszym okresie przez spółkę ROI Land, a następnie przez R Swiss, która w całości należy do tej pierwszej spółki.

Kluczowe podporządkowanie

Z przytoczonego orzeczenia w sprawie ROI Land Investments Ltd, C-604/20 wynika, że na ochronne reguły jurysdykcji można się powoływać, nawet jeśli między stronami nie ma formalnej umowy, ale istnieje między nimi stosunek podporządkowania. Przy czym TSUE nie wyjaśnił, na czym wspomniane podporządkowanie dokładnie polega. Tymczasem stosunek podporządkowania jest różnie interpretowany w systemach poszczególnych państw członkowskich Unii Europejskiej.

Nasuwa się w związku z powyższym wątpliwość, czy podporządkowanie należy wiązać ze skonkretyzowanymi działaniami w formie kierowania zachowaniem danej osoby oraz wydawaniem jej konkretnych poleceń, czy może o istnieniu stosunku podporządkowania świadczy już ogólny nadzór nad daną osobą?

Dotychczasowe orzecznictwo TSUE w sprawach wszczętych z powództwa pracodawcy przeciwko pracownikom, którzy będąc jednocześnie członkami zarządów, dopuścili się naruszenia obowiązków wynikających

ZDANIEM AUTORÓW

dr hab. Małgorzata Kurzynoga

prof. na Uniwersytecie Łódzkim,
radca prawny, partner
w kancelarii BKB
Baran Książek Bigaj



dr hab. Daniel Książek

radca prawny, partner
zarządzający w kancelarii BKB
Baran Książek Bigaj



TSUE w sprawie C-604/20 szeroko zdefiniował umowy o pracę. Obejmują one wynagradzaną pracę w stosunku podporządkowania, nawet w przypadku braku formalnie zawartej umowy. W rezultacie TSUE przyjął, że pracownicy w ramach grupy spółek mogą powoływać się na ochronne reguły jurysdykcji wobec podmiotów z grupy, z którymi nie łączy ich formalna umowa, jeśli istnieje w tych relacjach stosunek podporządkowania. Mimo że wykładnia dokonana przez TSUE w sprawie ROI Land Investments Ltd (C-604/20) wydaje się być korzystna dla pracowników, w praktyce zastosowanie ochronnych reguł jurysdykcji jest uzależnione od twardego warunku w postaci istnienia stosunku podporządkowania. W ustaleniu istnienia podporządkowania między stronami sporu kluczową rolę odgrywa orzecznictwo TSUE, które nie jest zbyt klarowne, ale dostarcza pewnych wskazówek. W oparciu o tę judykaturę można, naszym zdaniem, tak ukształtować relacje w grupach przedsiębiorstw wielonarodowych, że spółka dominująca jest w stanie uchylić się od odpowiedzialności wobec pracowników zatrudnionych w spółkach córkach.

z umowy łączącej ich ze spółką, wskazuje na pierwsze podejście – tj. konieczność istnienia faktycznego kierownictwa nad pracownikiem. Chodzi tutaj w szczególności o **wyroki:**

- z 10 września 2015 r. w sprawie **Holferman Ferho Exploitatie BV i in. przeciwko Friedrich Leopold Freiherr Spies von Bülleheim (C-47/14)**,
- z 11 kwietnia 2019 r. w sprawie **Peter Bosworth and Colin Hurley v Arcadia Petroleum Limited and Others (C-603/17)**.

Według tego orzecznictwa cechą charakterystyczną stosunku podległości służbowej jest fakt, że pracownik znajduje się pod kierownictwem innej osoby, która zleca mu nie tylko świadczenia do wykonania, lecz przede wszystkim wyznacza sposób ich wykonywania i której polecenia i przepisów wewnętrznych pracownik musi przestrzegać. Członek zarządu jest podporządkowany spółce tylko wówczas, gdy podlega faktycznemu kierownictwu innej osoby przy wykonywaniu i organizacji swoich zadań.

Z orzeczeń tych wynika także, że otrzymywanie przez osobę zarządzającą spółką od udziałowców tej spółki jedynie ogólnych wytycznych co do kierunków działalności tej spółki oraz przewidziane prawem mechanizmy kontroli przez udziałowców nie kreują same w sobie istnienia stosunku podporządkowania.

TSUE w jednym ze wskazanych wyroków uznał, że sama okoliczność, że udziałowcy mają

prawo do odwołania osoby zarządzającej spółką, nie wystarczy, aby stwierdzić, że stosunek taki istnieje.

W sprawie ROI Land Investments Ltd (C-604/20) TSUE nieco łagodniej podszedł do stosunku podporządkowania. Wśród kryteriów, jakie sąd krajowy powinien wziąć pod uwagę przy ocenie, czy spółka dominująca jest pracodawcą, TSUE nie wskazał wprost warunku wydawania konkretnych poleceń i ontrolowania ich wykonania. Dla TSUE kluczowe znaczenie zdaje się mieć fakt, iż spółka dominująca gwarantowała wypłatę wynagrodzenia dokonywaną formalnie przez spółkę córkę. Wśród tych kryteriów TSUE wymienił bowiem:

- istnienie umowy o pracę między ROI a FD przed zawarciem nowej umowy,
- związek przyczynowy między gwarancją ROI a umową o pracę między FD a R Swissem,
- fakt, że FD wykonywał podobne obowiązki w ramach umowy o pracę, którą miał z ROI, do obowiązków wynikających z nowej umowy, którą zawarł z R Swiss.

Z przytoczonych kryteriów nie wynika, aby o podporządkowaniu dla celów jurysdykcyjnych decydowało kierownictwo w ścisłym rozumieniu tego słowa, tj. polegające na wydawaniu szczegółowych poleceń, kontrolowaniu każdej czynności wykonywanej przez pracownika będącego dyrektorem spółki Swiss. /©